1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по муниципальным учреждениям системы образования Буденновского муниципального округа Ставропольского края на 2021-2024 годы (далее – Соглашение, муниципальный округ, округ) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2020-2022 годы, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Буденновского муниципального округа с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений и иных организаций, входящих в систему образования Буденновского муниципального округа (далее – образовательное учреждение, учреждение).

1.2.Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда, минимальные социальные льготы и гарантии работникам образования, и не ограничивает права органов местного самоуправления, органов, осуществляющих управление в сфере образования в муниципальных образованиях, образовательных учреждений в расширении льгот и гарантий при наличии ресурсного обеспечения.

1.3. Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, на которые оно распространяется;

- применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.4. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

* Работники организаций системы образования Буденновского муниципального округа (далее – работники), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования администрации Буденновского муниципального округа, в лице их полномочного представителя - Буденновской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ;
* Работодатели, в лице их полномочного представителя - управления образования администрации Буденновского муниципального округа (далее – Управление образования).

1.5. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей и работников учреждений подведомственных управлению образования администрации Буденновского муниципального округа и имеющих первичные профсоюзные организации работников образования и науки РФ**.**

В организациях, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на расчетные счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Профсоюз, первичные профсоюзные организации в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников учреждений округа при разработке и заключении Соглашения и коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.6.2. В тех случаях, когда на работников учреждений, в установленном порядке, одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

1.6.3. Законы Ставропольского края, другие нормативные правовые акты Ставропольского края, органов местного самоуправления Буденновского муниципального округа принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.6.4. В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.6.5. Управление образования и Профсоюз осуществляют анализ коллективных договоров образовательных учреждений в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в системе образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.6.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые изменения и дополнения в Соглашение оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателей, профсоюзных организаций и работников образовательных учреждений.

1.6.7. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. В течение одного календарного месяца после уведомительной регистрацииСоглашения Управление образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах управления образования и Профсоюза в двухнедельный срок.

1.8. Соглашение вступает в силу с 01 января 2021 года и действует до 31 декабря 2023 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты сторонами не позднее 01 октября 2023 года.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие Соглашения в соответствии с трудовым законодательством.

1.9. Соглашение открыто для присоединения к нему работников учреждений, не уполномочивших ранее стороны на его заключение в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

**II. Обязательства представителей сторон Соглашения**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений, необходимость улучшения социального положения работников стороны договорились:

2.1.1. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на муниципальном и локальном уровнях.

2.1.2. Способствовать обеспечению современного уровня качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №596 «О долгосрочной государственной экономической политике», №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», приоритетных национальных проектов в сфере образования, государственной программы Ставропольского края «Развитие образования».

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства. Проводить предварительное обсуждение на заседаниях районной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования (далее – Отраслевая комиссия) проектов законов и иных нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых отношений.

2.2. Управление образования:

2.2.1. Обеспечивает в пределах своих полномочий полное и своевременное финансирование учреждений округа в соответствии с объемами бюджетных обязательств.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности учреждений дошкольного, общего, основного и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания муниципальных услуг в области образования.

2.2.4. При реализации функций заказчика муниципальных целевых программ, в рамках комплексного социально-экономического развития Буденновского муниципального округа, предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующей программе, затрагивающей социально-трудовые права работников и(или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.2.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе районной аттестационной комиссии для проведения аттестации руководящих работников учреждений, а также для обеспечения мер социальной защиты педагогов при реализации приоритетного национального проекта «Образование».

2.2.6. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе Совета руководителей, совещаниях, комиссиях, в представлении к награждению работников отраслевыми и государственными наградами.

2.2.7. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при подготовке предложений по разработке нормативно-правовых актов Буденновского муниципального округа, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.8.Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных учреждений от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, Соглашения

 2.2.9. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых муниципальными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.10. В ходе реализации Соглашения регулярно обменивается информацией с Профсоюзом, по мере необходимости проводит рабочие совещания и взаимные консультации, создает совместные рабочие группы по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения.

2.2.11. Для обеспечения мер социальной защиты педагогов при реализации приоритетного национального проекта «Образование» включает представителей Профсоюза в конкурсные комиссии (советы, рабочие группы) по отбору претендентов, экспертные советы (группы, комиссии) по оценке материалов.

2.2.12. Учитывает мнение Профсоюза в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень образовательных учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

2.2.13.Рекомендует образовательным учреждениям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения.

 2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законныхинтересов работников учреждений Буденновского муниципального округа.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений.

2.3.5. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.6. Обращается в органы местного самоуправления Буденновского муниципального округа с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Участвует в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, смотров.

**III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных**

**органов в управлении учреждениями**

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся органом социального партнерства в отрасли на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

Отраслевая комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

3.1.3. Определять совместным решением сторон состав Отраслевой комиссии и формировать ее на основе соблюдения принципов равноправия сторон и полномочности их представителей.

Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

3.1.4. Проводить взаимные консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в области образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования нормативной правовой базы.

3.1.5.Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на районном уровне и в учреждениях. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.6. Для осуществления совместного систематического анализа, обобщения опыта заключенных коллективных договоров учреждений разных типов и контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений проводить районный конкурс на лучшее исполнение положений коллективного договора один раз в тригода.

3.1.7. Регулярно освещать в средствах массовой информации и на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров учреждений.

3. 2. Управление образования обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии и представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов (в случаях наделения Управления образования соответствующими полномочиями), затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

При подготовке и принятии приказов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

Руководители ОУ осуществляют аналогичный, по отношению к соответствующим выборным органам первичных профсоюзных организаций порядок подготовки и принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные, трудовые права и интересы работников.

3.2.2. Способствовать обеспечению права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-Ф3 «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации***,*** принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

Способствовать осуществлению в образовательных организациях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа учреждений с обязательным участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета.

3.2.3. Способствовать обеспечению в подведомственных учреждениях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение на общем собрании работников образовательного учреждения.

3.3. Осуществлять совместный систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.4. Стороны договорились при оценке деятельности руководителя образовательной организации, на основании предложений Профсоюза, учитывать уровень развития социального партнерства в образовательной организации при оценки качества и эффективности работы руководителя и его поощрения.

3.5.Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Соглашению или в связи с ним, разрешаются путем переговоров и по согласованию сторон.

## IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений в учреждениях исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками организации заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.2. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на не определенный или определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения (постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329), примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения муниципального образования Ставропольского края (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Ставропольского края от 19.12.2012 N 548-рп).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.4. Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы(при изменении порядка, условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.6. Работники образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующие основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки), превышающий необходимый объем для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем.

4.1.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

не допускать в образовательных учреждениях заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем;

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ставропольскому краю.

- не допускать запроса у педагогических работников материалов, не являющихся отчётной документацией, составление которых не предусмотрено должностными обязанностями и (или) локальными нормативными актами образовательной организации;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по [пункту 3 статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=LAW;n=289887;fld=134;dst=498) ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.1.8. Каждый работник образовательного учреждения независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей призван:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы образовательного учреждения;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;

- соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;

- дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

4.2. Управление образования и Профсоюз рекомендуют:

4.2.1. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации:

- определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

- при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) [рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей](http://www.eseur.ru/Sovmestnoe_pismo_Minobrnauki_i_Profsouza_po_sokrascheniu_i_ustraneniu_izbitochnoy_otchetnosti_uchiteley/) (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08);

2) [дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей](http://www.eseur.ru/Dopolnitelnie_razyasneniya_Profsouza_i_Minobrnauki_Rossii_po_sokrascheniu_i_ustraneniu_izbitochnoy_otchetnosti_uchiteley/) (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

4.2.2. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах следующие положения:

 4.2.2.1. в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

 4.2.2.2. в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4.2.2.3. в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в составлении программы учебных занятий;

- составление планов учебных занятий;

- ведение журнала в электронной форме;

4.2.2.4. в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- ведение классного журнала;

- составление плана работы классного руководителя;

4.2.2.5. локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

Расширение видов отчетной документации, по сравнению с перечнем, установленным п 4.2.1. регулируется локальными актами образовательной организации.

 4.2.2.6. выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

4.2.2.7. в коллективных договорах преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением, в образовательных учреждениях (независимо от обучения их на бесплатной или платной основе), работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет, работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет, одиноких матерей (отцов), воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

4.2.2.8. при наличии, или введении в штатное расписание должностей работников, ранее уволенных из данного учреждения по сокращению штата, вышеуказанные работники имеют преимущественное право на трудоустройство в нем.

4.2.2.9. не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

4.3. Управление образования и Профсоюз договорились проводить совместные ежегодные тематические проверки по соблюдению трудового законодательства в образовательных учреждениях района.

**V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений стороны исходят из того, что:

5.1.1.Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и краевыми законами, иными нормативными актами Российской Федерации и Ставропольского края.

 5.1.2. До установления Правительством РФ базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с Приложением № 2.

Оплату труда работников организаций производить в соответствии с принятыми в организациях Положениями об оплате труда, согласованными с выборными органами первичных профсоюзных организаций и разработанными на основе Примерного положения по оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Буденновского муниципального района, Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Буденновского муниципального района, согласованных с Профсоюзом.

5.1.3. Работнику, отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным или краевым законодательством.

5.2. Работодатели по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждения.

5.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения на основании соответствующего Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

 5.4. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. N 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ.

5.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.10. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Нормы убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

5.11. Не допускается изъятие средств из фонда оплаты труда у учреждения, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности.

Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

5.12. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, в том числе внебюджетных, по согласованию с выборным профсоюзным органом и закрепляются в коллективных договорах и регулируются Положением об оплате труда работников и (или) Положением о порядке и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.13. Экономия фонда оплаты труда может использоваться, в соответствии с локальным актомв случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

- иных случаях.

5.15. Стороны рекомендуют устанавливать выплаты за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных учреждений в пределах утвержденного объема средств фонда стимулирующих выплат, что закрепляется в коллективном договоре и Положении об оплате труда работников.

5.16. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

5.17. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа и мотивации педагогического труда стороны совместно добиваются:

5.17.1. Конкретных этапов и последовательного приближения оплаты труда работников образования к уровням, предусмотренным законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

5.17.2. Выделения из бюджета округа своевременно и в полном объеме средств на оплату труда с учетом повышения ставок и окладов. Не допуская снижения государственных гарантий размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников образовательных учреждений соответствующих профессионально-квалификационных групп на территории *округа .*

5.17.3. Расширения диапазона дифференциации размеров должностных окладов (ставок) и повышения уровня оплаты труда педагогических, работников высшей квалификации, в том числе за наличие почетных званий и иных государственных наград.

5.17.4. Сохранения размеров выплат к должностным окладам и ставкам заработной платы за работу в образовательных учреждениях с детьми, имеющими отклонения в развитии, детьми, нуждающимися в длительном лечении, а также за работу в пустынных и безводных местностях с учетом коэффициентов к заработной плате работников в размерах, предусмотренных законодательством Ставропольского края.

5.18. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

5.18.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся и другая педагогическая работа).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.18.2. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

5.18.3. В случае уменьшения у учителей образовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.18.4. При получении дополнительного профессионального образования за работниками сохраняется средняя заработная плата, место работы (должность), производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.18.5. Оплата труда педагогических работников и иных работников в период каникул, отмены(приостановки) учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) (образовательного процесса) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

5.18.6. Оплату труда педагогических работников производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.18.7. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию,

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения,

сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

5.18.8. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

5.18.9. Работники у которых размер заработной платы не превышает минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты (за работу в пустынных и безводных местностях, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения) выплачиваются сверх МРОТ.

Работник, привлекающийся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, обеспечивается оплатой за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы (дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда, исчисленные не менее, чем в двойном размере за день или час работы.

5.19. Стороны договорились:

5.19.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.19.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

5.19.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

5.19.4. Применять в части, не противоречащей действующему законодательству порядок исчисления заработной платы, предусматриваемый Едиными рекомендациями по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со статьями 135, 144 ТК РФ.

5.19.5. Согласовывать проекты нормативных правовых актов, предусматривающих введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждений, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышения окладов (ставок), доплат, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников на краевом уровне.

Регулярно обсуждать на заседаниях Отраслевой комиссии вопросы, связанные с изменениями условий оплаты труда.

5.19.6. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.19.7. В целях недопущения нарушений в оплате труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.19.8. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.19.9. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п.3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822.

5.19.10. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений:

предусматривать в коллективных договорах направление до 60% средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности на оплату труда с начислениями, подготовку работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, согласовывается с выборным профсоюзным органом и является приложением к коллективному договору;

устанавливать ежемесячную стимулирующую выплату в размере до 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) сроком на один год победителям (1 место), призерам (2-3 место) краевых и муниципальных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

5.20. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных выплат, причитающихся работнику, производят их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии с обязательствами, предусмотренными коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/100 ключевой ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации.

5.21. Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату труда привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору (ГИА, сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории, составление связанных с нею видов отчетной документации и другое).

**VII. Условия и охрана труда**

Стороны для улучшения условий труда в учреждениях округа стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1. Управление образования:

7.1.1. Разрабатывает и утверждает Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательных процессов в учреждениях муниципального округа.

7.1.2. Способствует созданию службы охраны труда либо назначению работника уполномоченного вести работу по охране труда в структуре подведомственных образовательных организаций. Осуществляет организационно-методическое руководство службами охраны труда подведомственных образовательных организаций.

7.1.3. Способствует прохождению курсового обучения и аттестации знаний норм, правил по охране труда, пожарной безопасности руководителей подведомственных образовательных учреждений в соответствие с законодательством РФ и Ставропольского края.

7.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений и несчастных случаев с работниками, обобщает отчетность за истекший год для последующего рассмотрения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

7.1.5. Ежегодно до 1 февраля информирует Профсоюз о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных условиях труда, на проведение оценки условий труда в подведомственных учреждениях.

7.1.6. Обеспечивает в пределах своих полномочий проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в подведомственных учреждениях образования, с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

7.1.7. Содействует развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в образовательных учреждениях края, в организации и проведении смотров - конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи образовательным учреждениям округа в выполнении трудового законодательства по охране труда.

7.2. Управление образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективных договорах и уточняется в соглашениях об охране труда являющимися приложениями к ним.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011 г. N 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»».

7.2.3. Обеспечивают за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

7.2.4. Создают в соответствии со статьей 217ТК РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в подведомственных организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11 марта 1998 г. N 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

7.2.5. Создают в соответствие со статьей 218 ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.6. Привлекают представителей профсоюзных органов к участию в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

7.2.7. Принимают меры материального стимулирования уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов за проведение работы в образовательных учреждениях в соответствие с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

7.2.8. Обеспечивают работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленным порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

7.2.9. Организуют оценку условий труда и обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.10. Предусматривают возможность выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.2.11. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками образовательных учреждений. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство, организует обучение внештатного технического инспектора труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; обеспечивает первичные организации Профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда; согласовывает нормативно-правовые акты Управления образования, содержащие требования охраны труда.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности организации.

7.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.3.7. Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

7.3.8. Совместно с Управлением образования обобщает и распространяет опыт работы уполномоченных по охране труда.

7.4. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

**X.Работа с молодёжью**

10.1. В целях развития кадрового потенциала системы образования округа, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

10.2.Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет –принятые на работу в образовательные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

10.3. С целью повышения статуса и популяризации деятельности совета молодых педагогов муниципального округа стороны договорились:

 содействовать созданию в округе и образовательных учреждениях советов, комиссий по работе с молодежью, советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.;

обеспечивать информационную поддержку деятельности совета молодых педагогов округа, предоставлять их представителям возможность выступления на августовских конференциях работников образования, создавать тематические молодёжные рубрики в печатных органах организаций Общероссийского Профсоюза образования и их официальных сайтах сети «Интернет».

10.4. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны рекомендуют:

высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми*;*

обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательном учреждении с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, туризме, техническом моделировании, художественно-творческой и научно-практической деятельности и др.)

предусматривать распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования.

10.5. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в образовательных учреждениях стороны рекомендуют:

предусматривать в положениях об оплате труда учреждений помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода;

осуществлять разработку с участием совета молодых педагогов таких критериев оценки результатов работы педагогических работников, которые не содержат «барьеров» для молодых педагогов;

содействовать обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов различных категорий педагогических работников (например, посредством внесения изменений в локальные нормативные акты в части участия представителей советов молодых педагогов в соответствующих комиссиях образовательных организаций).

10.6. В целях профессионального становления молодых педагогов Управление образования содействует в пределах своей компетенции:

организации и проведению обучающих семинаров, «школ» и других мероприятий по вопросам социально-профессиональной и психологической адаптации педагогов, формированию компетенций в соответствии с особенностями педагогической деятельности, образовательной политики, трудового законодательства, законодательства в сфере образования, делового имиджа, педагогической этики и др.;

приглашению к участию в мероприятиях опытных, квалифицированных представителей различных профессиональных сообществ, специалистов аппарата Профсоюза, молодых педагогов, имеющих успешный опыт работы.

10.7. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководителям образовательных учреждений рекомендуется организовывать методическое сопровождение молодых педагогов:

при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации;

при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов в районе;

в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне (с привлечением выборных органов Профсоюза).

10.8. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности при условии соблюдения требований, предъявляемых для замещения соответствующей должности;

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им дифференцированной стимулирующей выплаты в размере от 1000 рублей до 50% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого специалиста, с учетом объема учебной нагрузки, уровня образования на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- предоставлению председателю совета, комиссии по работе с молодежью и др.) свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи;

- предоставлению единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитию творческой активности молодежи;

- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

**XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашения между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и союзом работодателей ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья», Соглашения между администрацией Буденновского муниципального района, представительством ФПСК –координационным советом организаций в Буденновском муниципальном районе и территориальным представительством союза работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» в Буденновском районе на 2018-2021 годы настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

11.2.2. Взаимодействовать с выборными профсоюзными органами посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Соглашения, коллективного договора.

11.2.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в организациях.

11.2.3. Включают по уполномочию работников представителей профсоюзных организаций в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

11.2.4. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимое помещение (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя).

Предоставлять выборному профсоюзному органу возможность создания страницы профсоюзной организации при наличии в учреждении официального сайта.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

11.2.5. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.6. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, условий проживания работников и обучающихся в общежитии, необходимые нормативные документы другим социально-экономическим вопросам.

11.2.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, с лицевого счета организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.8. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.2.9. По согласованию с выборным профсоюзным органом производить:

- распределение учебной нагрузки;

- утверждение расписания занятий;

- установление системы оплаты труда;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

- размеры повышения заработной платы в ночное время;

- утверждение должностных обязанностей работников;

- утверждение графиков отпусков;

- применение систем нормирования труда;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;

- изменение условий труда.

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам;

- разделение рабочего времени на части;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- массовые увольнения;

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- создание комиссий по охране труда;

- составление графиков сменности;

- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;

- установление сроков выплаты заработной платы работников;

- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзных организаций, внештатный правовой инспектор труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами комитета Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, на работников, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, Соглашения - не менее 7 рабочих дней в год для соответствующей деятельности.

11.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.4.1. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

11.4.2. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

11.4.3. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

11.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

Среда – день председателя первичной профсоюзной организации.

11.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

11.7. Работнику образовательной организации, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается не менее 25% должностного оклада (ставки заработной платы) ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий.

11.8. По представлению Профсоюза стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.9. Управление образования:

11.9.1. Содействует деятельности Профсоюза всех уровней, направленной на защиту трудовых прав работников системы образования.

11.9.2. Своевременно рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

11.9.3. Оказывает практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в учреждениях.

11.9.4. Предоставляет городской организации профсоюза в безвозмездное пользование помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов), оборудованием, необходимым для работы.

11.10. Управление образования и Профсоюз принимают необходимые меры по недопущению:

- вмешательства Управления образования, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющее осуществление ими своих уставных задач.

11.11. Управление образования предоставляет Профсоюзу нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

**XII. Контроль за выполнением Соглашения**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля стороны соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения соглашения. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Отраслевую комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами Соглашения.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Совета руководителей и президиума Профсоюза с участием представителей Сторон с оформлением соответствующего решения и доводится до сведения подведомственных учреждений.

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или не выполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Юридические адреса сторон отраслевого соглашения по муниципальным учреждениям системы образования Буденновского муниципального округа на 2020-2023 годы:

Индекс: 356800

Управление образования администрации Буденновского муниципального округа Ставропольского края

г. Буденновск, ул. Октябрьская, 49

Индекс: 356800

Буденновская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

г. Буденновск, ул. Пушкинская, 230